



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

REIJA VEHVILÄINEN

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymälle

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA

2022

Tekijä Vehviläinen, Reija	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä toukokuu 2022
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymälle		
Tutkinto-ohjelma Liiketalous		
Tiivistelmä Työnantajan on laadittava tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, mikäli sen palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Opinnäytetyön tavoitteena oli syventyä teoreettisella tasolla tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Teoriaosassa on tulkittu lakeja ja kirjallisuutta ja minkälaisia toimenpiteitä se vaatii organisaatiolta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli valmis tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymälle, suunnitelmassa olisi huomioitu niin opiskelijat kuin henkilökuntakin. Tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin kyselyllä ja havainnoimalla. Tutkimuksesta kävi ilmi, että organisaation tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanne on hyvällä tasolla. Joitakin epäkohtia tuli esille, joihin on syytä puuttua. Opinnäytetyön tuloksena syntyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymälle.		
Asiasanat Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma		

Author(s) Vehviläinen, Reija	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2022
	Number of pages 37	Language of publication: Finnish
Title of publication Equality and non-discrimination plan for the Lounais-Hämeen koulu- tuskuntayhtymä		
Business Administration		
Abstract The employer must draw up an equality and non-discrimination plan if there are more than 30 employees at on duty. The purpose of the thesis was to enter equality and non-discrimination and into to equality planning and non-discrimination planning at theoretical level. The theoretical basis for the thesis is the laws and literatures and what kind of measures it requires from an organization. Purpose was to create updated equality plan and non-discrimination plan to Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, the plan would take into students as well as employees. The research method was a qualitative survey and it was carried out with by survey and observation. The results of the study showed that the current situation of equality in Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä is quite good. There is no need for big improvements, but some faults were noticed that require intervene. As the result of the thesis was the equality and non-discrimination plan for the Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä.		
Key words Equality, non-discrimination, equality plan, non-discrimination plan		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, VIITEKEHYS JA MENETELMÄT.....	6
2.1	Opinnäytetyöongelma.....	6
2.2	Teoreettinen viitekehys.....	7
2.3	Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen.....	8
2.4	Tutkimuksen suorittaminen.....	10
2.5	Keskeiset käsitteet.....	10
3	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ.....	12
3.1	Perustuslaki.....	12
3.2	Yhdenvertaisuuslaki.....	13
3.3	Syrjinnän kieltö.....	13
3.4	Syrjinnän muodot.....	13
3.5	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.....	16
3.6	Työsopimuslaki.....	16
3.7	Laki kunnallisesta viranhaltijasta.....	16
4	TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET.....	17
4.1	Toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	17
4.2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rekrytoinnissa.....	18
4.3	Palkkakartoitus.....	19
4.4	Työn, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen.....	21
4.5	Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.....	21
4.6	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoite.....	22
4.7	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä..	22
5	OIKEUSTAPAUS.....	23
6	SELVITYS LOUNAIS-HÄMEEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA.....	24
6.1	Tutkimuksen luotettavuus.....	24
6.2	Tutkimuksen toteutus.....	25
6.3	Kyselylomake.....	26
7	POHDINTA.....	34
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työnantajan on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, mikäli sen palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Suunnitelmasta on käytävä ilmi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet. Lisäksi työnantajan on tarkasteltava työpaikan yhdenvertaisuustilannetta määräajoin sekä tehtävä tarvittaessa muutoksia ja tarkennuksia edistämistoimenpiteisiin. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat www-sivut 2022.)

Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, joka on julkisella sektorilla toimiva koulutusalan organisaatio. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on ammatillisen koulutuksen edelläkävijä, joka vastaa opiskelijoiden ja työelämän osaamistarpeisiin pääsääntöisesti Forssan seudulla järjestämällä työelämäläheisiä koulutuspalveluita tulevaisuuden tarpeita ennakoiden. Lakisääteistä koulutusta tarjoaa Forssan ammatti-instituutti -niminen oppilaitos ja markkinaehtoista koulutusta Faktia Oy. Kuntayhtymän jäsenkuntia ovat Forssa, Jokioinen, Humppila, Somero, Tammela, Urjala ja Ypäjä. Vuotuinen opiskelijamäärä on noin 3500 ja henkilökuntaa on reilu 160 henkilöä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatii työnantaja yhdessä henkilöstöedustajien kanssa. Henkilöstön edustajia ovat tässä mielessä luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai joku muu henkilöstön nimeämä edustaja. Henkilöstön edustajille on taattava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman sisältöön. Myös suunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee tiedottaa henkilöstölle. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat www-sivut 2022.)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymällä oli jo olemassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma mutta johtoryhmän toiveena oli saada kokonaan uudistettu ja päivitetty suunnitelma. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ryhdyttiin päivittämään työryhmässä, johon kuului kuusi työnantajan edustajaa, päälouottamusmies, luottamusmies, työsuojelupäällikkö, kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kaksi opiskelijaedustajaa. Työnantajan edustajat valikoituivat työsuojelupäällikön toimesta työryhmään. Työn-

antajanedustajilta ja opiskelijaedustajilta työsuojelupäällikkö kävi kyselemässä kiinnostusta työryhmään liittymiseen. Opiskelijaedustajat olivat tutor-opiskelijoita, jotka halusivat olla mukana laatimassa ja antamassa omia näkemyksiään uuteen suunnitelmaan. Suunnitelma tuli koko koulutuskuntayhtymälle, joten suunnitelmassa otettiin huomioon niin opiskelijat kuin henkilökuntakin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen ei ole vain kerran tehtävä asia, vaan sitä on ylläpidettävä ja päivitettävä kun tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat suunnitelman sisältöön.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan ja päivitetään yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden kanssa. (Opetushallituksen www-sivut 2022)

Opinnäytetyön teoriaosuudessa selvitetään lainsäädännön, kirjallisuuden ja muiden lähteiden avulla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vaatimuksia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta kartoitettiin opiskelijakyselyllä. Kyselyn vastaajiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä valitsi tutor-opiskelijat. Opinnäytetyön tuloksena valmistunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (LIITE 2) esiteltiin opiskelijoiden- ja henkilöstön edustajille yhteistoimintaryhmän kokouksessa 14.10.2021.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, VIITEKEHYS JA MENETELMÄT

2.1 Opinnäytetyöongelma

Opinnäytetyön ongelmana oli, että Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymällä oli kaksi vuotta sitten päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, suunnitelma oli päivittämättä. Työssä keskeiset tutkimuskysymykset ovat:

- Miten suunnitelmasta saa sellaisen missä on huomioitu niin opiskelijat kuin työntekijätkin?
- Kuinka usein tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontuu pohtimaan asioita jatkossa?
- Mikä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne organisaatiossa?
- Millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää?

Kyselytulosten ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän kokoontumisten pohjalta laadittiin henkilöstöä ja oppilaita koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tarkoituksena oli luoda Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymälle valmis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Henkilöstölle tiedotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vuosittain ja uusien työntekijöiden perehdyttämisen yhteydessä. Opiskelijoille suunnitelma käydään läpi orientaatioviikon yhteydessä. Yhteistoimintaryhmän hyväksymä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy IMS:stä, joka on Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän sisäinen materiaalipankki.

Yhteistoimintaryhmä perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa, kuntayhtymissä ja hyvinvointialueilla. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007, 1 §.)

2.2 Teoreettinen viitekehys

Työnantajan on aktiivisesti edistettävä työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikalla ja ehkäistävä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Tärkeimmät näitä asioita käsittelevät lait ovat Perustuslaki (731/1999), Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sekä Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain kannalta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, siihen liittyviä käsitteitä kuten häirintä ja syrjintä, sekä sitä, miten työnantajan on tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ja mitkä ovat näiden

suunnitelmien tavoitteet ja myös sitä, kuka näitä asioita valvoo. Tutkitaan myös, millaisia toimenpiteitä on tehtävä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavuttamiseen. Kuviossa 1. on kuvattu mitä kaikkea tarvitsee ottaa huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa.



Kuvio 1. Huomioitavat asiat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa

2.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen

Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen eli kvalitatiivinen menetelmä, tutkimus on tehty tapaustutkimuksena, jossa on käytetty kyselyä lomassa. Kyselyn avulla saadaan selvyys siitä, esiintyykö oppilaitoksessa syrjintää tai muuta tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia. Tutkimuksessa haluttiin selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen organisaatiossa, jotta pystyttiin laatimaan mahdollisimman todennukainen ja organisaation tarpeita vastaava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Laadullinen tutkimus painottuu usein tulevaisuuteen. Laadullisen tutkimuksen avulla parannetaan, kehitetään tai uudistetaan tutkittavaa kohdetta. Laadullisessa tutkimuksessa on monia lähestymistapoja, joista pitää valita tutkimustarpeen kannalta sopivin. (Pitkäranta 2014, 8-9.)

Laadullinen tutkimus on tyypillisesti tapaustutkimusta ja ilmiötä pyritään kuvailemaan tiiviisti. Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan käsitys johonkin ilmiöön, eli vastamaan kysymykseen; ”mistä ilmiössä on kyse?”. (Anttila 1998.)

Tavallisesti tutkimus suoritetaan luonnollisessa ympäristössä, jossa ei voida kontrolloida lähteiden mahdollisia virheitä. Usein tavoitteena on tehdä havaituista asioista jokin uusi, selkeämpi konstruktio tai selkeyttää joitakin seikkoja paremmin ymmärrettäväksi. (Anttila 1998.)

Yleisimmät laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto (Pitkäranta 2014, 89). Haastattelulla ja kyselyllä on hyvin yksinkertainen idea. Kun haluamme tietää miksi ihminen toimii niin kuin toimii, tai mitä hän ajattelee, on järkevää kysyä häneltä itseään. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tieteellinen havainnointi tarkoittaa systemaattista tietojen kokoamista ja tieteelliseen työskentelyyn suuntautunutta toimintaa. Havaintojen tekemisen tulee olla systemaattisesti suunniteltua ja saatava tieto tulee koota systemaattisesti. Kun teemme havaintoja käytämme aistejamme tarkemmin kuin tavallisesti. Koottavan tiedon tulee noudattaa ongelmanasettelua ja olla luotettavaa sekä tarkkaa. Havaintoja tehdään yleensä ”todellisissa elämäntilanteissa” ja siksi havainnointimenetelmältä edellytetään erityistä ennakkosuunnittelua, jotta tietojen kokoaminen on systemaattista ja koottava tieto on luotettavaa ja tarkkaa. (Anttila 1998.)

Opinnäytetyöhön tarvittava aineisto kerättiin havainnoimalla ja kyselyllä. Kysely valittiin tiedonkeruumenetelmäksi koska sen avulla haluttiin saada selville Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tutor-opiskelijoiden henkilökohtaisia näkemyksiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Henkilökunnan osalta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pohdittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on käytetty palkkaohjelmasta saatuja raportteja, joiden perusteella on tehty havainnointia palkkarakenteesta ja henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumasta. Myös oppilaitoksessa ja sen ympäristössä liikkua tutkija on tehnyt havainnointia mm. esteettömyydestä ja työntekijärakenteesta.

2.4 Tutkimuksen suorittaminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontui ensimmäisen kerran 23.8.2021, tavoitteena saada 14.10.2021 kokoontuvaan yhteistoimintaryhmään päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttäväksi. Työryhmässä mietittiin nykytilannetta, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu nyt oppilaitoksessa ja miten saisimme myös oppilaiden näkemyksen tilanteesta. Työryhmässä päätettiin teettää kysely opiskelijoille, johon opiskelijat saisivat ryhmätyö-tyyppisesti vastata. Opiskelijat keskustelivat ensiksi pienryhmissä asioista ja kirjasivat havaitsemansa asiat ylös kyselylomakkeeseen. Opiskelijat olivat tutor-opiskelijoita. Jokaiselta alalta oli edustettuna yksi oppilas, joten jokaiselta alalta saimme näkemyksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kyselyyn vastasi myös aikuisopiskelija, joka edusti aikuisopiskelijoita. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus työryhmä laati kyselyyn kysymykset. Tutkimukseen osallistui 25 tutor-opiskelijaa. Tutor-opiskelijat vastasivat kyselyyn syyskuussa 2021.

2.5 Keskeiset käsitteet

Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuudella tarkoitetaan kulttuurien moninaisuutta, ajattelutapaa tai ideologiaa, jossa monikulttuurisuutta arvostetaan, vaalitaan tai lisätään, tai politiikkaa, jonka avulla pyritään löytämään ja ylläpitämään yhteisiä sääntöjä kulttuuriselle monimuotoisuudelle ja kulttuurien väliselle vuorovaikutukselle (Työturvallisuuskeskus 2015, 22).

Monimuotoisuus

Monimuotoisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen sekä työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot (Työturvallisuuskeskus 2015, 22).

Seksuaalivähemmistö ja sukupuolivähemmistö

Seksuaalivähemmistöllä tarkoitetaan homo- ja biseksuaaleja (Työturvallisuuskeskus 2015, 22).

Sukupuolivähemmistöksi lasketaan kuuluvaksi transihmiset, sukupuolettomat ja intersukupuoliset. Transihmiset eivät määritä itseään kuuluvaksi vain siihen sukupuoleen, joka on syntymässä määritelty. (Seta www-sivut 2022.)

Työsyrijintä

Työsyrijintä on ihmisten eriarvoista kohtelua yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa kielletyllä syrjäntäperusteella (Työturvallisuuskeskus 2015, 22).

Tasa-arvo ja tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnitelma on suunnitelma konkreettisista toimenpiteistä, jonka avulla ehkäistään sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella tapahtuvaa syrjäntää ja edistetään tasa-arvoa. (Työturvallisuuskeskus 2015, 22.)

Tasa-arvosuunnitelman pitää sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmassa kerrotaan mitä

toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi tehdään. Lisäksi suunnitelmassa arvioidaan aiempiin tasa-arvosuunnitelmiin sisältyneiden toimien toteuttaminen ja tulokset.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. (Tasa-arvovaltuutettu www-sivut 2022.)

Yhdenvertaisuus ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, mielipiteestään, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuussuunnitelma on suunnitelma konkreettisista toimenpiteistä, jolla yhdenvertaisuutta edistetään. (Työturvallisuuskeskus 2015, 22.)

3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ

3.1 Perustuslaki

Suomen perustuslaissa (731/1999) säädetään perusoikeuksista, joista yksi on yhdenvertaisuus. Lain mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Myös lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. (Perustuslaki 1999/731, 2 luku 6 §.)

Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä (Perustuslaki 2 luku 6 §).

3.2 Yhdenvertaisuuslaki

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 luku 1 §). Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, mutta ei kuitenkaan yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen (Yhdenvertaisuuslaki 1 luku 2 §). Jos työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, työnantajalla tulee olla suunnitelma yhdenvertaisuutta edistävästä toimista. Työnantajan tulee käydä vuoropuhelua henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa yhdenvertaisuutta edistävästä toimista. (Yhdenvertaisuuslaki 2 luku 7 §.)

3.3 Syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 8 § 1 mom. mukaan, ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 8 § 1 mom).

Syrjintäsäännös ei kuitenkaan kiellä niin sanottua positiivista erityiskohtelua. Tällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tehtäviä toimia, joilla pyritään tietyn ryhmän aseman tai olosuhteiden parantamiseen. (Leppänen 2015, 31.)

Positiivinen erityiskohtelu ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että jotain toista ryhmää syrjitään. Jos työnantaja katsoo tarpeelliseksi harjoittaa positiivista erityiskohtelua, tämä on syytä kirjata yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Suunnitelmassa on hyvä myös perustella, miksi erityiskohtelu katsotaan tarpeelliseksi ja perustelluksi. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat www-sivut 2022.)

Syrjintää on myös syrjivä työpaikkailmoittelu ja kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta henkilöiltä (Kunta- ja hyvinvointityönantajat www-sivut 2022).

3.4 Syrjinnän muodot

Yhdenvertaisuuslaissa 8 § 2 mom. on lueteltu syrjinnän eri muodot, joita lain mukaan yhteensä viisi:

- välitön syrjintä
- välillinen syrjintä
- häirintä
- kohtuullisten mukautusten epääminen
- ohje tai käsky syrjiä

Välitön syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 10 §:n mukaan syrjintä on välitöntä, jos henkilöön liittyvän syyn perustella jotain kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (Leppänen 2015, 33).

Välillinen syrjintä

Syrjintä on yhdenvertaisuuslain mukaan välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan (Leppänen 2015, 33).

Häirintä

Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen. Käyttäytyminen voi tarkoittaa kiusaamista tai henkistä väkivaltaa, esimerkiksi painostusta, uhkailua, pelottelua, vähättelyä tai pilkkaamista. Häirintä voi olla myös fyysistä. (Leppänen 2015, 39.)

Häirinnällä voidaan loukata toisen henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Häirintä voidaan kokea myös uhkaavana, vihamielisenä, halventavana, nöyryyttävänä tai ahdistavana. Työpaikalla häiritsijä voi olla toinen työntekijä, esimies tai asiakas. Työnantajan velvollisuus on puuttua häirintään sen tietoon saatuaan. (World of management [www-sivut 2022.](#))

Häirintä voi olla seksuaalista häirintää, sanallista, sanatonta tai fyysistä käytöstä. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä muun muassa seksuaalisesti vihjailevana eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina tai seksuaalisina yhteydenottoina, vartaloa tai pukeutumista

koskevana kaksimielisinä huomautuksina. Häirintä voi olla myös fyysistä koskettelua, seksuaalista kanssakäymistä koskevana ehdotuksina tai vaatimuksina. (World of management www-sivut 2022.)

Kohtuullisten mukautusten epääminen

Yhdenvertaisuuslaissa (15 §) säädetään vammaisille ihmisille kohtuullisista mukautuksista. Säännöksen mukaan työnantajan on tehtävä vammaiselle henkilölle asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. (Leppänen 2015, 43.)

Mikäli vammaisen henkilö katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi, tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan tai työ- tai virkasuhteessa. Tulee työnantajan pyynnöstä viipymättä antaa selvitys kirjallisesti menettelynsä perusteista. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 15 §.)

Ohje tai käsky syrjiä

Ohjeen tai käskyn syrjiä tulee liittyä johonkin henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua syrjintää. Tällä viitataan yhdenvertaisuuslain 8§:n 1 momentissa säädettyyn kiellettyjen syrjintäperusteiden listaan. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai jokin muu henkilöön liittyvä syy. (Leppänen 2015, 43.)

Ohje tai käsky voi olla esimerkiksi opastus, toimintaohje tai velvoite, joka liittyy syrjintään tai syrjinnän aikaansaamiseksi. Edellytyksenä kuitenkin on, että ohjeen tai käskyn antajalla on asema tai toimivalta antaa velvoittavia määräyksiä, esimerkiksi työntekijän esimiehellä. (Leppänen 2015, 43.)

3.5 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 1.1.1987 alussa. Lakia on muutettu useaan kertaan voimaantulon jälkeen. (Kunta- ja hyvinvointi-työnantajat www-sivut 2022.) Tasa-arvolain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on estää myös sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuus perustuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 609/1986, 1§.)

3.6 Työsopimuslaki

Työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, ellei säännöksestä poikkeaminen ole perusteltua ottaen huomioon työntekijän tehtävät tai asema. Työnantaja ei saa kohdella epädullisemmin työntekijöitä, jotka ovat määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden takia, ellei tälle ole asianmukaista perustetta. (Työsopimuslaki 55/2001, 2§.)

Työsopimuslaissa säädetään myös irtisanomisperusteista. Irtisanomisperusteina ei voida pitää työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä, eikä myöskään työntekijän raskautta tai perhevapaata. Työntekijää ei myöskään saa irtisanoa hänen sairautensa tai vammansa takia, ellei hänen työkykynsä ole merkittävästi heikentynyt näistä syistä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2§, 9§.)

3.7 Laki kunnallisesta viranhaltijasta

Laki kunnallisesta viranhaltijasta velvoittaa kohtelemaan viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei säännöksestä poikkeaminen ole perusteltua ottaen huomioon viranhaltijoiden tehtävät ja asema. Määräaikaisissa tai osa-aikaisissa virkasuhteissa olevia ei saa kohdella epädullisemmin kuin muita virkasuhteissa olevia työntekijöitä, ellei työnantajalla ole tähän perusteluja syytä. (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 302/2003, 12 §.)

Viranhaltijaa ei myöskään saa irtisanoa, jos irtisanomisperusteina on sairaus tai vamma, ellei työkyky ole merkittävästi heikentynyt. Myös mielipiteen takia tai osallistumista poliittiseen, uskonnolliseen tai yhdistystoimintaan, ei viranhaltijaa voida irtisanoa. Raskaana tai virkavapaalla olevia viranhaltijoita ei myöskään voida irtisanoa. (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 302/2003, 35 §, 38 §.)

4 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET

4.1 Toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kuviossa 2. on esitetty toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee ottaa huomioon käytettävissä olevat voimavarat. Työnantajan tulee toimia siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi naisia, että miehiä sekä edistää naisten ja miesten tasapuolista hakeutumista erilaisiin tehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Työoloja tulisi kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista pitäisi helpottaa kiinnittämällä huomiota erityisesti työoloihin ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. (Yhdenvertaisuuslaki 2 luku 7 §.)



Kuvio 2. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

4.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rekrytoinnissa

On mahdollista, että osa syrjinnästä työhönotossa tapahtuu jo ennen haastattelua tai sitä ei tehdä avoimesti. Tämän vuoksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta on tärkeää ymmärtää, miten syrjintää voitaisiin vähentää rekrytointitilanteissa. (Kanninen & Tuomola 2022, 16.)

Työnantajalla on velvollisuus antaa selvitys menettelystään työnhakijalle, joka katsoo tulleensa syrjäytetyksi työhönotossa. Tällöin syrjintää epäilevä työnhakija katsoo olleensa hakijana ansioituneempi kuin tehtävään valittu toista sukupuolta edustava henkilö. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat www-sivut 2022.)

Kun työnhakijoina on sekä naisia että miehiä, työnantajan on tehtävä ansiovertailu. Ansiovertailussa merkitystä on työnantajan etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla. Yleensä kiinnitetään huomiota työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja siten voidaan katsoa lisäansioksi. (Tasa-arvo www-sivut 2022.)

4.3 Palkkakartoitus

Palkkakartoitus voidaan sopia paikallisesti tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain (Tasa-arvolaki 6 a §). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osana olevan palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Lainsäädäntö ei määrittele suoraan mitä tarkoitetaan samalla tai samanarvoisella työllä. Samapalkkaisuusperiaatteen kansainvälisessä tulkinnassa samoilla töillä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Saman arvoisella työllä tarkoitetaan taas työtä, jota pidetään yhtä vaativana kuin toista työtä. Jos palkkakartoituksesta ilmenee selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, palkkaerojen syitä ja perusteita on selvitettävä. Erojen syiden selvittämisessä otetaan huomioon keskeisimmät palkanosat.

Ensimmäinen vaihe palkkakartoituksen laatimisessa on päätös mitä luokittelua palkkakartoituksessa käytetään. Luokittelu voidaan tehdä esimerkiksi sopimusaloittain ja sen sisällä palkkahinnoittelukohdittain tai ammatti-/tehtäväryhmittäin. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat yleiskirje 2015, 5-8.)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa palkkakartoituksen luokittelu on tehty KVTES:in ja OVTES:in hinnoittelutunnuksittain.

Palkkakartoituksessa kartoitetaan palkkoja kokonaisuudessaan. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelussa tulee esille selkeitä eroja naisten ja miesten välisissä palkoissa, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Kunta-alalla on käytössä palkkausjärjestelmä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, jos palkanosissa tulee esiin eroja, on niiden selvittämiseksi tarkasteltava keskeisimpiä palkanosia. KVTES:ssä ja OVTES:ssä keskeisimmät palkanosat ovat tehtäväkohtainen palkka, työkokemuslisä (OVTES vuosisidonnainenlisä) ja henkilökohtainenlisä. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat yleiskirje 2015, 6.)

Palkkaselvityksen tarkoituksena on selvittää mistä palkkaerot johtuvat. Naisten ja miesten väliset palkkaerot eivät vielä itsessään välttämättä tarkoita, että kyseessä olisi palkkasyrjintä. Hyväksyttävä syy oikeuttaa erisuuruisen palkan maksamiseen. Palkkaerot voivat johtua esimerkiksi tehtävien vaativuudesta, henkilökohtaisesta suoriutumista, pidemmästä työkokemuksesta, erityisvastuusta tai epämukavista työajoista. Samankin ryhmän sisällä voi työskennellä sisällöltään ja tehtävän vaativuudelta hyvinkin eritasoisissa tehtävissä, jolloin tehtäväkohtaisen palkan taso vaihtelee. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat yleiskirje 2015, 6.)

Selvittämistä voidaan tehdä esimerkiksi siten, että samalla palkkatasolla olevien naisten ja miesten tehtävien vaativuutta tai suunnilleen samalla palkkatasolla olevien naisten ja miesten tehtävien vaativuutta tarkastellaan. Kustakin tarkasteluryhmästä laskeaan ryhmään kuuluvien naisten palkkojen keskiarvo ja vastaavasti miesten palkkojen keskiarvo. Keskiarvot voidaan ilmoittaa euromääräisesti palkkakartoituksessa tai naisten palkkojen keskiarvo voidaan ilmoittaa prosentteina miesten palkkojen keskiarvosta. Palkkakartoitus tulee laatia niin ettei yksittäisen henkilön palkkatiedot ilmene kartoituksesta. Ryhmässä tulee olla useampi nais- ja miespuolinen työntekijä, mutta tämä ei estä yksittäisten palkkatietojen käsittelyä palkkakartoitusta laadittaessa. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat yleiskirje 2015, 7-8.)

Jos palkkaeroille ei löydy hyväksyttävää syytä työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Jos palkkakartoituksessa löytyy asianmukaisia korjaavia toimenpiteitä, palkkaerojen korjaamisessa voidaan hyödyntää paikallisia järjestelyeriä. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat yleiskirje 2015, 7-8.)

Paikallinen järjestelyerä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin, henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Kunkin virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on määräykset paikallisen järjestelyerän suuruudesta, kohdentamisesta, täytäntöönpanosta ja neuvottelumenettelystä. Paikallisen järjestelyvaraerän määräyksissä on sopimusaloittain omat erityispiirteensä. (Hotti 2020.)

4.4 Työn, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on tärkeää työssä jaksamisen ja työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamisessa huomioitava asioita voivat olla esimerkiksi joustavat työaikamallit, lomien sopimiskäytännöt, ylityökäytännöt ja asennoituminen vanhemmuuteen tai muiden omaisten hoitoon. Naisilla ja miehillä täytyy olla yhtäläiset mahdollisuudet vanhemmuuteen ja erilaiset perhemuodot tulee huomioida. (World of management- www-sivut.)

4.5 Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien velvollisuuksiin kuuluu edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (Opetushallitus www-sivut 2022).

Koulutuksen järjestäjän on vastattava siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Tasa-arvotilanteen arviointi tehdään oppilaitoskohtaisesti ja toimenpiteiden tulee perustua arvioon kunkin oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvolaki edellyttää, että opiskelijat osallistetaan tasa-arvosuunnitteluun eikä pelkästään tiedoteta asiasta. Oppilas- tai opiskelijakunnan edustaja tai näiden hallituksen jäsen voi toimia edustajana. Tasa-arvolain velvoitteet poikkeavat toisistaan koulutuksen järjestäjille ja työnantajille. Sama yhteisö voi olla siten velvollinen laatimaan sekä työnantajan että oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat yleiskirje 2015, 2-4.)

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista. Toimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 2 luku 6 §.)

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 2 luku 6 §).

4.6 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoite

Työnantaja on vastuussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta ja siitä, että suunnitelma on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimusten mukainen. Työnantajan on tasa-arvolain mukaan laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Suunnitelman mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava suunnitelmaa laadittaessa riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. (Tasa-arvolaki 6 §.)

4.7 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuvaavia tekijöitä, kuten perhepoliittisten vapaiden käyttöä, sukupuoli- ja ikärakennetta, henkilöstön työtyytyväisyyspalautetta ja opiskelijoiden opiskelijapalautetta, seurataan vuosittain osana Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän toimintakertomusta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontuu vuosittain käsittelemään henkilöstökyselyn ja opiskelijapalautteiden tuloksia sekä toimintakertomuksen koontitietoja. Samalla työryhmä päivittää tavoitteet kuluvalle ja seuraavalle vuodelle.

Työryhmä toimii tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistyön suunnittelijana ja aktivoijana. Lisäksi työryhmä viestii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyvistä ajankohtaisista teemoista. Työryhmä perehtyy säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen ja käsittelee aloite/palautelaatikoiden sisältöä. Yhteistoimintaryhmä antaa tarvittaessa kannanottoja ja toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi organisaatiossa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työryhmä toteuttaa myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattuja toimenpiteitä. Uuteen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on esimerkiksi kirjattu tasa-arvo-päivän huomioiminen, näin ollen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä toteutti oppi-

laitoksessa tasa-arvo -aiheisen kilpailun. Kilpailuun saivat osallistua opiskelijat ja henkilökunta joko piirtämällä, kirjoittamalla, valokuvalla tai videolla vastaamalla kysymykseen: ”Mitä tasa-arvo sinulle merkitsee?” Kilpailuun osallistuneiden kesken tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä valitsi kaksi parasta teosta äänestämällä omia suosikkejaan. Uudessa suunnitelmassa on myös tavoitteeksi kirjattu inva-paikkojen lisääminen ja lisääminen onkin jo tehty heti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman julkaisun jälkeen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on tavoitteiden perään kirjattu, kuka on vastuussa toimenpiteiden eteenpäinviemisessä.

5 OIKEUSTAPAUS

Syrjintälautakunnan oikeustapaus ammatillisessa koulutuksessa, jossa opiskelija katsoi tulleen syrjityksi. Tämä oikeustapaus on otettu esimerkiksi koska oikeustapaus sijoittuu oppilaitosmaailmaan niin kuin opinnäytetyökin.

Maahanmuuttajataustainen opiskelija katsoi joutuneensa syrjityksi oppilaitoksen X sosiaali- ja terveystieteiden kurssilla. Opiskelija osallistui aikuiskoulutuksen koulutusohjelmaan, joka oli tarkoitettu maahanmuuttajille. Opiskelija katsoi joutuneensa syrjityksi taustansa johdosta ja vaati takaisin puolet maksamistaan kurssimaksuista, poistamaan syrjintään osallistuneet henkilöt opetustehtävistä ja maahanmuuttajien asioiden hoidosta, asettamaan oppilaitoksen tarkkailun alle maahanmuuttajien kohtelussa sekä korvaamaan aiheutuneen kärsimyksen ja menetykset.

Opiskelijan mukaan hän ei ollut saanut opetusta jatkuvista lukujärjestysmuutoksista ja lukujärjestyksessä olleiden virheistä johtuen. Opiskelija katsoo, että hänen mahdollisuuttaan näyttötutkintojen suorittamiseen viivytettiin muun muassa annettujen tehtävien jatkuvilla sisällön kannalta merkityksettömillä tekstikorjauksilla, muuttamalla annetun tehtävän laajuutta, teettämällä hänellä monia töitä ja vaatimalla toimittamaan dokumentteja joita toisilta kurssilaisilta ei vaadittu. Opiskelijan mielestä koulutuksessa syrjittiin venäläisiä, koska heiltä vaadittiin paljon enemmän kuin samaan koulutukseen osallistuneilta somaleilta.

Opiskelija katsoo hänen ohjaajinaan toimineiden pyrkineen vaikeuttamaan kaikenlaisilla keinoilla hänen opiskelujensa etenemistä, kuten alentamalla muiden opettajien antamia arvosanoja ja yrittämällä hylätä muiden opettajien kertaalleen hyväksymiä oppimistehtäviä. Opiskelija katsoo, että tahallinen syrjintä on pilannut hänen opiskelunsa, valmistumisensa ja alan työnsaantimahdollisuudet.

Oppilaitos pystyi toimittamissaan selvityksissä osoittamaan, että opiskelijan arvostelu ja oppilaitoksen muu menettely hänen koulutukseensa liittyvissä asioissa ovat perustuneet asiallisiin ja hyväksyttäviin syihin, eikä syrjintälautakunta katsonut hakijan tulleen syrjityksi oppilaitoksen järjestämässä koulutuksessa. (Tapauksia ja oikeuskäytäntöä 2004-2014, 59-61.)

6 SELVITYS LOUNAIS-HÄMEEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen aineistona olivat tehty kysely tutor-opiskelijoille, havainnointi oppilaitoksessa ja palkkaohjelmasta saadut raportit. Kyselyssä vastattiin ryhmittäin yhteensä yhdeksään kysymykseen koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kyselyyn vastasi 8 ryhmää, yhteensä 25 opiskelijaa.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Pätevyys (validiteetti)

Tutkimuksen pätevyydellä, validiudella, tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Pätevässä tutkimuksessa ei saisi olla systemaattista virhettä. Systemaattisella virheellä tarkoitetaan tapaa, jolla tutkittavat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen kysymykset. Tulokset voivat vääristyä, jos ei ajattelekaan niin kuin tutkija on olettanut. Pätevyyttä tarkastellaan jo tutkimusta

suunniteltaessa. Tällä tarkoitetaan käsitteiden, perusjoukon ja muuttujien tarkkaa määrittelyä, aineiston keräämisen ja mittarin huolellista suunnittelua sekä varmistamista, että kysymykset kattavat koko tutkimusongelman. (Vilka 2021.)

Luotettavuus (reliabiliteetti)

Tutkimuksen luotettavuudella, reliabiliteetilla tarkoitetaan mittauksen kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulosten toistettavuutta. Tällä tarkoitetaan, että toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla saadaan sama mittaustulos tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus muodostavat yhdessä kokonaisluotettavuuden. Luotettavuutta voivat heikentää tutkimuksen aikana monet asiat. Virheitä voi syntyä esimerkiksi, jos vastaaja vastatessaan muistaa asian väärin tai ymmärtää eri tavalla kuin tutkija. (Vilka, 2021)

6.2 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöprosessi alkoi elokuussa 2021, jolloin aihetta ehdotettiin Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän johtoryhmästä. Tämän jälkeen tutkija liittyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmään ja alkoi perehtyä aiheeseen. Tutkimusta tehdessä on perehdytty erilaisiin lakeihin ja oppaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaa koskien, jotta saataisiin muodostettua mahdollisimman hyvä käsitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä.

Syyskuussa 2021 alkoi varsinainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen. Tällöin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontui miettimään jatkotoimenpiteitä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä päädyttiin teettämään kysely tutor-opiskelijoille, jotta saataisiin joka alan opiskelijan edustajalta mielipide tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä, Forssan ammatti-instituutissa aloja on mm. auto-, logistiikka- ja nosturiala, kone- ja tuotantotekniikka-ala, tekninen suunnittelu, rakentaminen, catering, elintarvike, kaudenhoito, media ja puhtauspalveluala. Kyselytutkimuksen kysymykset pohdittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä syksyllä 2021, jonka pohjalta kysely toteutettiin.

Kun tutkimusaineisto on kerätty se pitää muuttaa muotoon, jotta sitä voidaan tutkia (Vilka, 2021). Kysely toteutettiin paperikyselyllä ja kysymykset ja vastaukset muutettiin sitten excel-muotoon. Kyselyyn vastasi kahdeksan ryhmää, yhteensä noin 25 tutor-opiskelijaa.

6.3 Kyselylomake

Ideointivaiheessa on varmistettava, että tutkittava asia on mitattavissa ja testattavissa. Tutkittava asia voi olla mikä tahansa teoreettinen asia tai ilmiö, jos se on muutettavissa mitattavaan muotoon. (Vilka, 2021.)

Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja lukee itse kirjallisesti esitetyn kysymyksen ja vastaa siihen kirjallisesti. Tämän tapainen aineiston keräämisen tapa soveltuu hyvin suurelle ja hajallaan olevalle joukolle ihmisiä. Tällaista kyselytapaa voidaan käyttää myös, jos tutkimuksessa käsitellään arkaluontoisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen etu on, että vastaaja jää aina tuntemattomaksi. Kyselylomakkeen haittana taas on, että vastausprosentti voi jäädä alhaiseksi, jolloin puhutaan tutkimusaineiston kadosta. Lomakkeiden palautusmäärä ei vielä riitä toteutuneen otoksen arviointiin. Pitää arvioida myös millä tavalla lomakkeisiin on vastattu. Puutteellisesti vastattuihin lomakkeisiin voidaan ottaa kantaa vain niiltä osin, kun niihin on vastattu asiamukaisesti. Tutkimuksen tavoitteita ei aina saavuteta, jolloin tutkijan tehtävä on ottaa tutkimustekstissään kantaa myös tähän asiaan arvioidessaan tutkimuksensa luotettavuutta ja pätevyyttä. (Vilka 2021.)

Kysymyksessä 1. kysyttiin, toteutuuko FAI:ssa (Forssan ammatti-instituutti) opiskelijoiden välinen tasa-arvo ja yhdenvertainen kohtelu? Missä ne näkyvät tai mistä huomaa, ettei toteudu? Miten edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta?

Opiskelijoita pyydettiin tässä kysymyksessä miettimään vastausta hakeutumisen ja opiskelijavalinnan-, perehdyttämisen-, opinto-ohjauksen- ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kannalta.



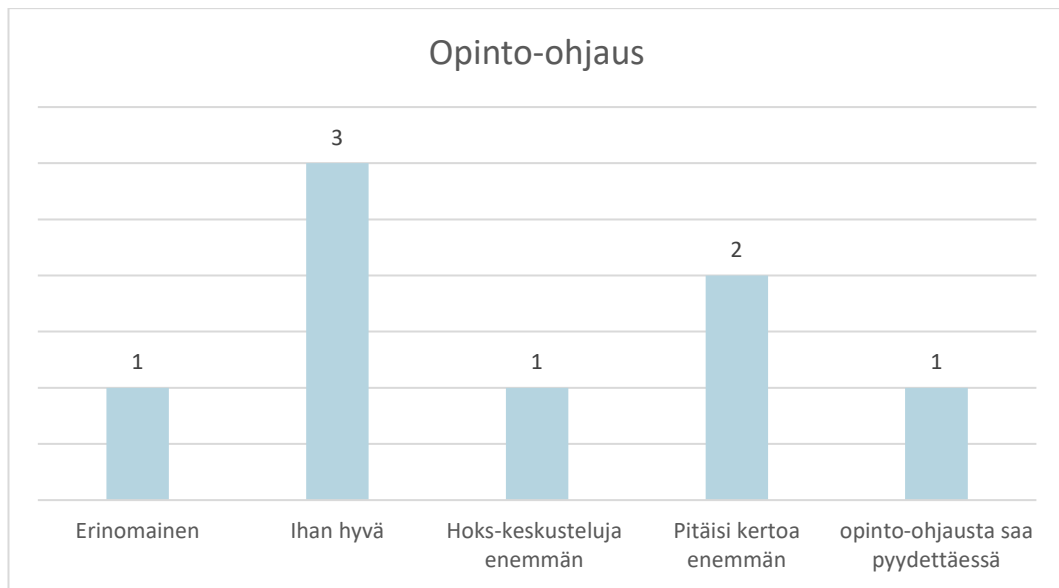
Kuvio 1. Hakeutuminen ja opiskelijavalinta

Viisi ryhmää kahdeksasta oli sitä mieltä, että hakeutuminen ja opiskelijavalinta oli toteutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta ihan hyvin.



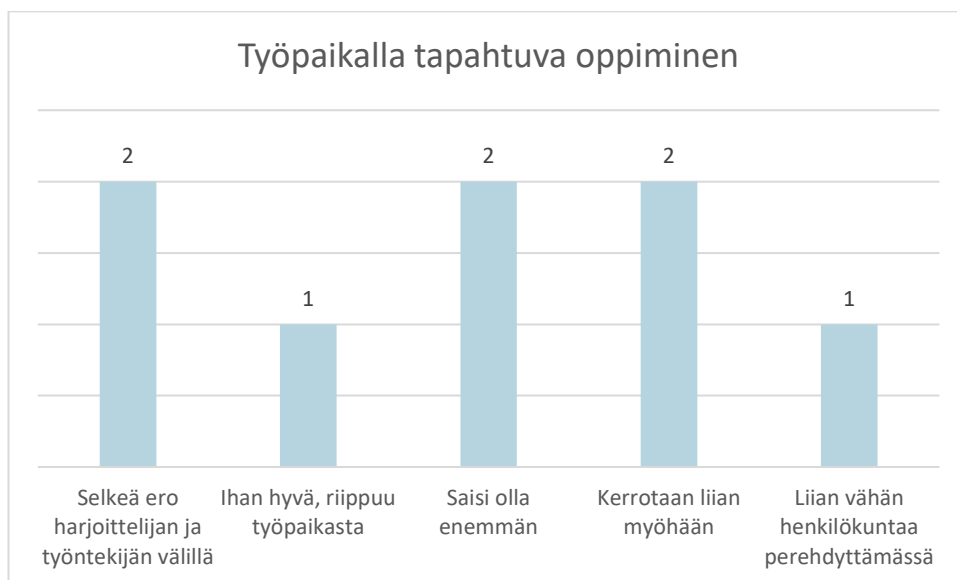
Kuvio 2. Perehdyttäminen

Perehdyttäminen oli kolmen ryhmän mielestä ihan hyvä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta, ja kahden ryhmän mielestä liian nopeaa. Muiden ryhmien mielestä koulun tiloista ja tavoista kerrottiin hyvin, koulu otti hyvin vastaan ja tutustutti alaan hyvin ja yksi ryhmä oli sitä mieltä, että jatkuva haku heikentää yhdenvertaisuutta.



Kuvio 3. Opinto-ohjaus

Opinto-ohjaus oli kolmen ryhmän mielestä ihan hyvä ja kahden ryhmän mielestä opinto-ohjauksesta pitäisi kertoa enemmän, muiden ryhmien mielestä opinto-ohjaus on erinomaista, hoks-keskusteluja (henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma) saisi olla enemmän ja opinto-ohjausta saa pyydettäessä.

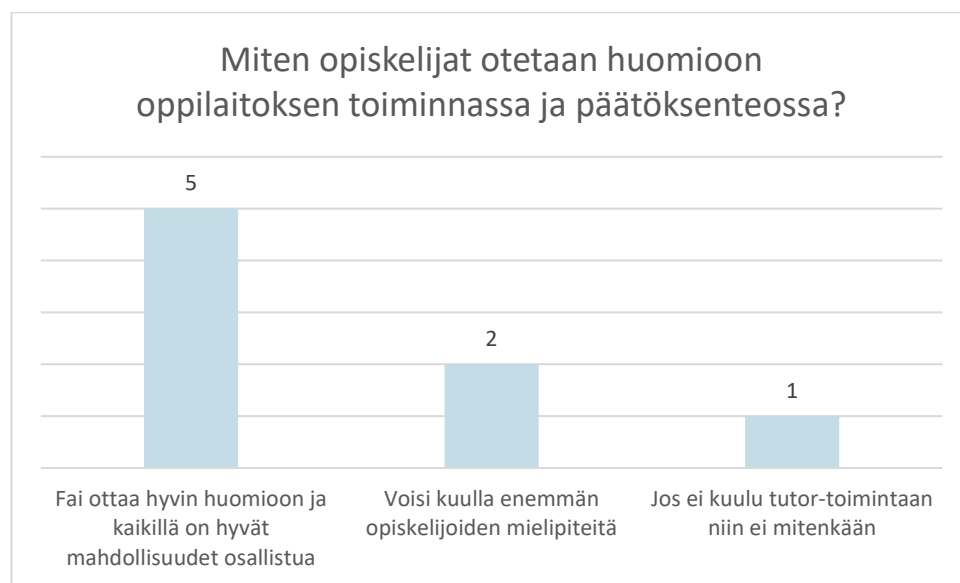


Kuvio 4. Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tuli paljon erilaisia vastauksia. Kahden ryhmän mielestä työpaikoilla on selkeä ero harjoittelijan ja työntekijän välillä. Ja kahden muun ryhmän mielestä työpaikalla tapahtuvaa oppimista saisi olla enemmän. Myös kahden

ryhmän mielestä työssäoppimisen ajankohdasta kerrotaan liian myöhään. Kertominen työssäoppimisen ajankohdasta riippuu varmasti paljon opettajasta, työssäoppimisesta kerrotaan, mutta opettajilla pitäisi olla yhtenäiset ohjeet, että kaikilla oppilailla olisi yhtä paljon aikaa hakea työssäoppimispaikkaa. Yhden ryhmän mielestä, oppiminen työpaikalla ihan hyvää, riippuu työpaikasta ja yhden ryhmän mielestä työpaikoilla on liian vähän henkilökuntaa perehdyttämässä työtehtäviin.

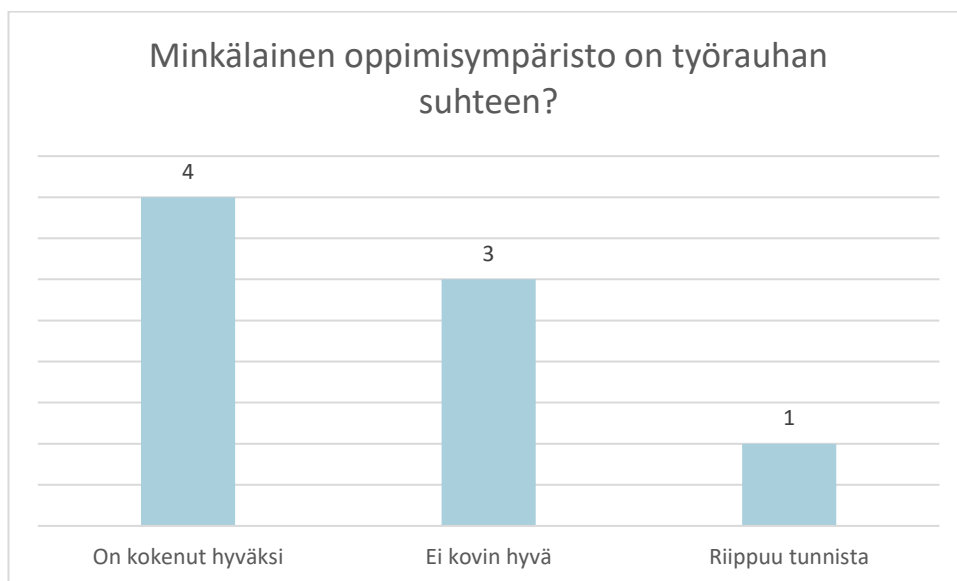
Kysymyksessä 2. kysyttiin, miten opiskelijat otetaan huomioon oppilaitoksen toiminnassa ja päätöksenteossa.



Kuvio 5. Opiskelijoiden huomioiminen oppilaitoksen toiminnassa ja päätöksenteossa

Yli puolet kyselyyn vastanneista ryhmistä oli sitä mieltä, että FAI (Forssan ammatti-instituutti) ottaa opiskelijat hyvin huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa. Myös kaikilla halukkailla on hyvät mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon ja toimintaan. Kahden ryhmän mielestä opiskelijoiden mielipiteitä voisi kuunnella enemmän ja yhden ryhmän mielestä opiskelijoita ei oteta mitenkään huomioon toiminnassa ja päätöksenteossa, ellei ei kuulu tutor-toimintaan.

Kysymyksessä 3. kysyttiin, minkälainen oppimisympäristö on työrauhan suhteen?



Kuvio. 6. Oppimisympäristö työrauhan suhteen

Puolet kyselyyn vastanneista ryhmistä oli sitä mieltä, että työrauha on hyvä, kolme ryhmistä oli taas sitä mieltä, ettei työrauha ei ole kovin hyvä ja yksi ryhmä oli sitä mieltä, että työrauha riippuu tunnista.

Kysymyksessä 4. kysyttiin, onko opiskelijoiden tiedossa seksuaalista kiusaamista tai seksuaalista häirintää.



Kuvio 7. Seksuaalinen kiusaaminen ja seksuaalinen häirintä

Seitsemällä ryhmällä kahdeksasta ei ollut tiedossa seksuaalista kiusaamista tai seksuaalista häirintää. Jatkokysymyksenä kysyttiin, miten tilanne on hoidettu/tulisi hoitaa, jos seksuaalista kiusaamista tai -häirintää esiintyisi? Yksi ryhmistä uskoisi, että koulu hoitaisi tällaiset tapaukset hyvin. Muut ryhmät vastasivat, että tilanteeseen pitäisi puuttua vakavasti, yksi ryhmistä menisi kertomaan opettajalle ja yhden ryhmän mielestä kiusaamisesta pitäisi antaa rangaistuksia.

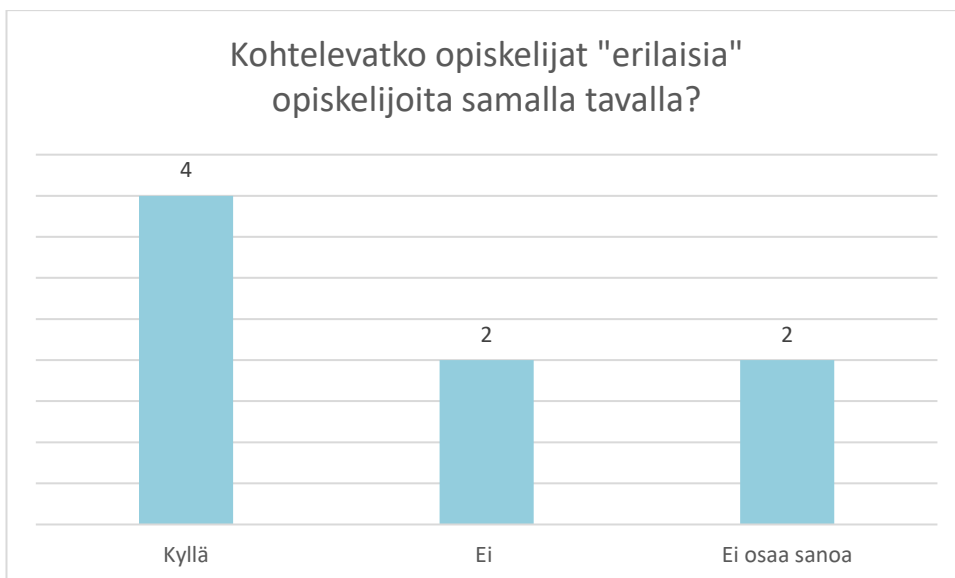
Kysymyksessä 5. haluttiin tietää, onko kurinpito tasapuolista oppilaiden kesken ja puututaanko väärinkäytöksiin? Esimerkiksi poissaolot ja rangaistukset?



Kuvio 8. Kurinpidon tasapuolisuus

Kysymyksessä kurinpidon tasapuolisuudesta puolet vastasi, että kurinpito on tasapuolista ja puolet, että kurinpito ei ole tasapuolista. Avointen vastausten perusteella jotkut opettajat käyttäytyvät poikia kohtaan paljon rennommin ja joillain opiskelijoilla tuntuu olevan enemmän oikeuksia kuin toisilla opiskelijoilla. Joten kaikki opiskelijat eivät koe kurinpidon olevan tasapuolista.

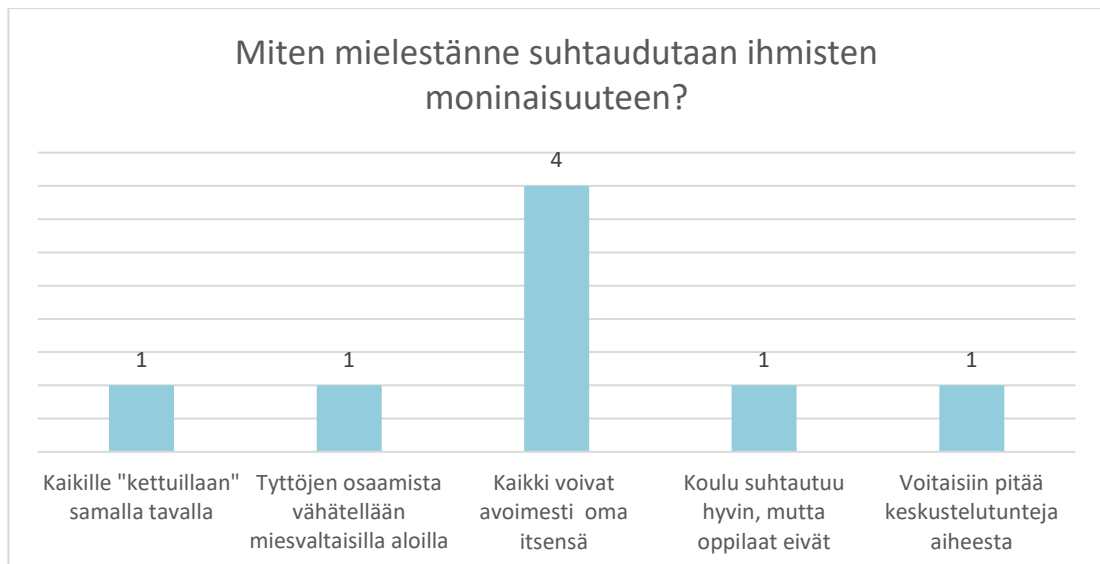
Kysymyksessä 6. kysyttiin kohtelevatko opiskelijat ”erilaisia” opiskelijoita samalla tavalla? (maahanmuuttajat, vammaiset...)



Kuvio 9. ”Erialaisten” opiskelijoiden kohtelu

Puolet oli sitä mieltä, että ”erilaisia” opiskelijoita kohdellaan samalla tavalla kuin toisiakin ja kahden ryhmän mielestä ”erilaisia” kohdellaan eri tavalla ja kaksi ryhmää eivät osanneet sanoa asiasta mitään. Avoimissa kommentteissa kerrottiin esimerkiksi, että FAI:ssa (Forssan ammatti-instituutissa) on niin paljon erilaisia opiskelijoita, ettei kiinnosta naureskella. Tästä kommentista voi päätellä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu opiskelijavalinnoissa oppilaitoksessa.

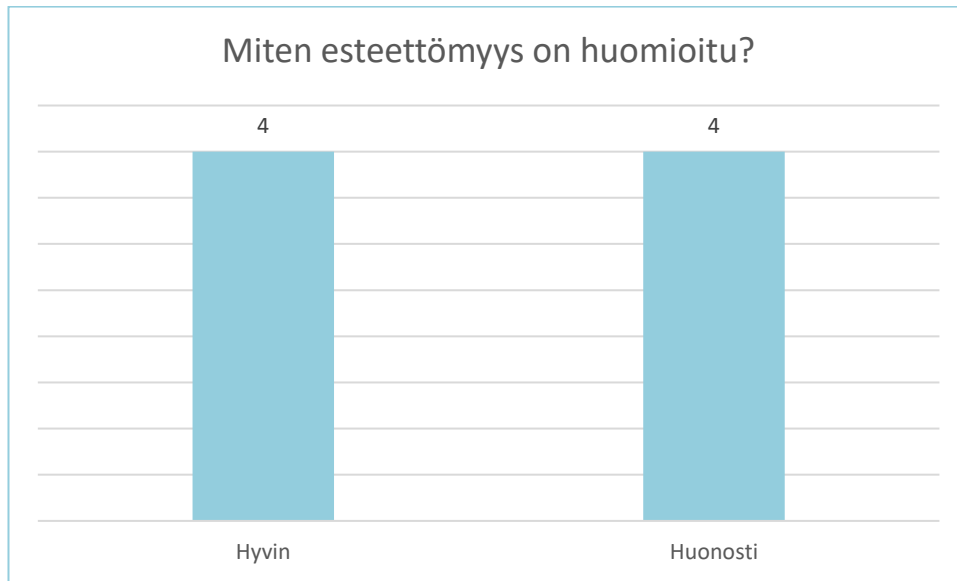
Kysymyksessä 7. pohdittiin suhtautumista ihmisten moninaisuuteen. Miten mieles-tänne suhtaudutaan ihmisten moninaisuuteen? Esim. sukupuoli/seksuaalivähemmistöihin? Voiko seksuaalivähemmistöön kuuluva olla avoimesti oma itsensä oppilaitok- sessa? Miten tätä voi edelleen kehittää?



Kuvio 10. Suhtautuminen ihmisten moninaisuuteen

Kysymyksen 7. perusteella puolet ryhmistä oli sitä mieltä, että kaikki voivat olla avoimesti oma itsensä. Yksi ryhmistä vastasi, että kaikille ”kettuillaan” samalla tavalla. Tästä vastauksesta voidaan päätellä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Mutta sitten ilmeni myös muita vastauksia kuten että koulu suhtautuu hyvin moninaisuuteen mutta oppilaat eivät ja tyttöjen osaamista vähätellään miesvaltaisilla aloilla. Ehdotuksena monimuotoisuuden kehittämiseen on tullut, että voitaisiin pitää keskustelutunteja aiheesta.

Kysymys 8. koski esteettömyyttä. Miten esteettömyys on huomioitu oppilaitoksessa?



Kuvio 11. Esteettömyyden huomiointi

Kysymyksessä kahdeksan, äännet jakaantuivat puoliksi. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että esteettömyys on huomioitu hyvin, ja puolet sitä mieltä, että huonosti. Opiskelijat olivat tehneet huomioita, ettei rakennuksissa ei ole hissejä eikä rampeja, ovet ovat myös ahtaita eivätkä aukea itsestään. Tämä rajoittaa liikuntarajoitteisen kulkua.

Kysymyksessä 9. oli mahdollisuus tuoda esiin jotain muita asioita. Kysymykseen tuli kolme vastausta, joissa toivottiin enemmän palautetta, seksuaalista suuntautumista vapaammaksi ja toivottiin rennompaa tunnelmaa.

7 POHDINTA

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli päivitetty viimeksi vuonna 2019, Suunnitelman päivittämien oli ajankohtainen ja päivittäminen opinnäytetyönä tuli esille syksyllä 2021. Varsinainen suunnitteluprosessi alkoi 23.8.2021, jolloin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontui ensimmäisen kerran. Suunnitelman edellisestä päivittämisestä oli aikaa kaksi vuotta ja suunnitelman päivittäminen oli ajankohtainen.

Kyselyn olisi voinut toteuttaa helpommin, vaikka verkkokyselyllä, eikä paperiversiona niin kuin nyt tehtiin. Verkkokyselyllä olisimme saaneet varmasti enemmän vastauksia ja olisimme voineet ottaa myös henkilökunnan mielipiteet paremmin huomioon. Vastauksia olisi ollut myös varmasti helpompi käsitellä, jos ne olisi olleet heti sähköisessä muodossa. Nyt kun kysely toteutettiin vain tutor-opiskelijoille, henkilökunnan mielipiteet ovat jääneet vähän varjoon, pelkän havainnoinnin varaan.

Kysymyksiä laatiessa olisi kannattanut miettiä enemmän kysymysten muotoilua, että vastauksista olisi saanut sellaisia, että ne olisi saanut paremmin taulukkomuotoon. Nyt kun kysymyksissä ei ollut vastausvaihtoehtoja, vastausten analysointi ja excel-kaavioiden tekeminen ei ollut niin yksiselitteistä. Opiskelijat olisivat voineet vastata kysymyksiin yksittäin eikä ryhmässä, kun opiskelijat vastasivat kyselyyn ryhmässä, voi olla, että omia mielipiteitä ei ole uskallettu tuoda esille. Jos opiskelijat olisivat vastanneet kysymyksiin yksittäin, olisimme saaneet enemmän erilaisia vastauksia ja enemmän vastauksia analysoitavaksi. Nyt kun vastanneita ryhmiä on ollut vain kahdeksan niin vastauksia on vain kahdeksan, vaikka opiskelijoita oli vastaamassa 25.

Opiskelijoille olisi voinut myös avata kysymyksiä enemmän kyselyn yhteydessä, analysoidessani vastauksia tuli sellainen olo, että opiskelijat eivät välttämättä ole ymmärtäneet kaikkia kysymyksiä, että tarkoitus oli miettiä kysymyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Esimerkkinä kysymys 1: Toteutuuko FAI:ssa opiskelijoiden välinen tasa-arvo ja yhdenvertainen kohtelu? Missä ne näkyvät tai mistä huomaa, ettei toteudu? Miten edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta? Kysymyksessä oli eri vaihtoehtoja minkä kannalta kysymystä pyydettiin pohtimaan. Tässä kysymyksessä kysytään tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, mutta vastauksissa ei tule mitenkään ilmi tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Ja kysymys 3: Minkälainen oppimisympäristö on työrauhan suhteen? Tutkijan mielestä tästä kysymyksestä ei paljoa ole apua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden selvittämisessä.

Havainnointia tehdessäni huomioin mm. esteettömyyden olevan heikolla tasolla oppilaitoksessa, portaita on paljon ja hissejä ja ramppeja on todella vähän. Inva-paikkoja ei ollut merkitty, mutta inva-paikka tuli kyllä heti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman julkaisun jälkeen etuoven eteen, koska suunnitelmassa oli maininta siitä.

Työntekijärakennetta havainnoimalla on voinut todeta, että Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä työskentelee esimerkiksi naisia miesvaltaisilla aloilla ja ikäjakaumaa tarkastellessani on huomioitu, että töissä on jo eläkeiän ylittäneitäkin henkilöitä. Rekrytoinneissa niin iäkkäämmillä kuin nuoremmillakin on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi tehtävään, koska heidän välillään tehdään ansiovertailu. Oppilaitoksessa myös korostetaan ja otetaan usein palaverissa esille, että kaikkien työtehtävät ovat yhtä tärkeitä, tehtävään katsomatta. Henkilöitä on palkattu myös palkkatuella.

Palkkatuki on rahallinen tuki työnantajalle, jolla TE-palvelut korvaa työnantajalle osan työttömän työnhakijan palkkakustannuksista. Palkkatukea on mahdollista saada sellaisestakin työstä, johon ammatillinen osaaminen ei ihan riitä tai työntekijällä on tehtävissä selviytymiseen vaikuttava vamma tai sairaus. (TE-palvelut [www-sivut 2022](http://www.sivut2022).)

Verrattuna edelliseen Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, uusi suunnitelma on pelkistetympi ja selkeämpi versio, jonka lukija jaksaa lukea. Keskeinen lainsäädäntö on muutettu suunnitelman alusta suunnitelman loppuun. Henkilökunnalle ja opiskelijoille on molemmille omat taulukot yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Taulukosta ilmenee mitä asia koskee, mitkä ovat tavoitteet ja toimenpiteet, ketkä ovat vastuuhenkilöt ja miten tätä seurataan. Vanhassa suunnitelmassa tällainen taulukko oli pelkästään henkilökunnalle.

Uudessa suunnitelmassa on myös konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, joita vanhassa suunnitelmassa ei ollut. Uudesta suunnitelmasta on myös poistettu itsestään selviä asioita, joita vanhassa suunnitelmassa oli mainittu esimerkiksi, että meillä on mahdollisuus työelämän joustoihin (äitiys- ja isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa, opintovapaa). Vanhassa suunnitelmassa oli myös maininta, että ”rekrytoinnissa suositaan vähemmistönä olevaa sukupuolta”, tämä lause on poistettu.

Kun valmista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa katselee jälkepäin huomaa puutteita esimerkiksi taulukoissa mistä selviää henkilökunnan ja opiskelijoiden yhden-

vertaisuuden edistämisen, olisi ehkä hyvä lukea tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Huomioin myös, että suunnitelmasta pitäisi löytyä tasa-arvosuunnitelmiin sisältyneiden toimien toteuttaminen ja tulokset mutta ne ovat kyllä jääneet kirjaamatta edellisestä ja vielä uudestakin suunnitelmasta.

Tutkimusta tehdessäni opin paljon uutta asiaa tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä ja päivittämisestä, mutta seuraavasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tulee aivan varmasti vieläkin parempi.

LÄHTEET

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Viitattu 4.10.2021. <http://www.metodix.fi>

Hotti, A. 2020. Ohjeita paikallisen järjestelyerän laskemiseen. Kuntatyönantaja-lehti 6/2020. Viitattu 28.3.2022. <https://www.ktlehti.fi/2020/6/Ohjeita-paikallisen-jarjestelyeran-laskemiseen>

Kanninen, O & Virkola, V. 2021. Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot. Viitattu 26.4.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163080/VNTEAS_2021_27.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Kunta ja hyvinvointityönantajat www-sivut. 2021. Työnantajan on edistettävä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, 2020. Viitattu 30.9.2021. <https://www.kt.fi/palvelusuhde/tyoelaman-kaytannot/tasa-arvo-yhdenvertaisuus>

Kunta ja hyvinvointityönantajat yleiskirje 3/2015. Viitattu 29.3.2022. <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/a%20yleiskirje1503jh-tasa-arvolaki-liite1.pdf>

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 30.9.2021. <https://verkkokirjahyllly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/IACBFXJTFF>.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/203 muutoksineen.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 muutoksineen.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449 muutoksineen.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum. viitattu 18.11.2021 <https://samk.finna.fi/Record/samk.991229546605968>

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. 2015. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 26.22.2021. https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf

Opetushallituksen www-sivut. 2022. Viitattu 3.2.2022. www.oph.fi

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi. Viitattu 2.10.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991224856605968>

Seta www-sivut. 2022. Viitattu 25.4.2022. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 muutoksineen.

Tapauksia ja oikeuskäytäntöä 2004-2014. Syrjintälautakunta. Viitattu 12.5.2022.
https://www.yvtltk.fi/material/attachments/ytaltk/rGIKPROvZ/SLTK-Tapauksia_ja_oikeuskaytantoa_2004-2014.pdf

Tasa-arvovaltuutettu www-sivut. 2022. Viitattu 6.2.2022. <http://www.tasa-arvo.fi>

TE-palvelut www-sivut. 2022. Viitattu 27.4.2022. <https://www.te-palvelut.fi/tyonhajokijalle/tukea-tyollistymiseen/tyollisty-palkkatuella>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. Viitattu 18.11.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991270626605968#versions>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 21.4.2022.
<https://samk.finna.fi/Record/samk.991417203605968>

World of management Oy. 2021. Tasa-arvo ja moninaisuus. Viitattu 21.4.2022.
<http://wom.fi/tasa-arvotietoa/tasa-arvosanasto/#sanasto16>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 muutoksineen.

TUTKIMUSKYSYMYKSET

1. Toteutuuko FAI:ssa opiskelijoiden välinen tasa-arvo- ja yhdenvertainen koh-
telu? Missä ne näkyvät tai mistä huomaa, ettei toteudu? Miten edistetään tasa-
arvoa ja yhdenvertaisuutta?

Keskustelkaa ainakin seuraavista:
hakeutuminen ja opiskelijavalinta
perehdyttäminen
opinto-ohjaus
työpaikalla tapahtuva oppiminen

2. Miten opiskelijat otetaan huomioon oppilaitoksen toiminnassa ja päätöksente-
ossa?
3. Minkälainen oppimisympäristö on työrauhan suhteen?
4. Onko tiedossanne kiusaamista tai seksuaalista häirintää? Miten tilanne on hoi-
dettu/tulisi hoitaa?
5. Onko kurinpito tasapuolista (väärinkäytöksiin puuttuminen, poissaolot, ran-
gaistukset)?
6. Kohtelevatko opiskelijat ”erilaisia” opiskelijoita samalla tavalla? (maahan-
muuttajat, vammaiset...) Miten tätä voi edelleen kehittää?
7. Miten mielestänne suhtaudutaan ihmisten moninaisuuteen? esim. suku-
puoli/seksuaalivähemmistöihin? Voiko seksuaalivähemmistöön kuuluva hen-
kilö olla avoimesti oma itsensä oppilaitoksessa? Miten tätä voi edelleen kehit-
tää?
8. Miten esteettömyys on huomioitu?
9. Mitä muuta haluatte tuoda esiin?

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

2022-2023



Sisällys

2022-2023.....	0
JOHDANTO.....	2
Tasa-arvo ja sen edistäminen	3
Tasa-arvo	3
Miten me edistämme tasa-arvoa?	4
Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen	4
Yhdenvertaisuus	4
Miten me edistämme yhdenvertaisuutta?.....	5
Yhdenvertaisuuden edistäminen henkilökunnan osalta	7
Yhdenvertaisuuden edistäminen opiskelijoiden osalta.....	9
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimintamallit opiskelussa	10
Seuranta ja tiedottaminen.....	12
Seuranta	12
Tiedottaminen:.....	12
Tavoitteet ja toimenpiteet 2022-2023	13
Keskeinen lainsäädäntö	14
Suomen perustuslaki (731/1999)	14
Työsopimuslaki (55/2001)	14
Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014).....	14
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014).....	14
Työturvallisuuslaki (738/2002)	15



JOHDANTO

Jokaisella on oikeus tuntea olonsa turvalliseksi, saada ystäviä, työskennellä ja opiskella rauhassa.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on monimuotoinen yhteisö, meillä opiskelee ja työskentelee taustaltaan ja toimintakyvyltään erilaisia, eri-ikäisiä ihmisiä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoitus on varmistaa, että erilaisista lähtökohdista tulevat henkilöt saavat tasavertaiset mahdollisuudet opiskeluun ja työntekoon, mikä lisää oppilaitoksen ja työpaikan houkuttelevuutta.

Tasa-arvoinen oppilaitos ja työyhteisö rakennetaan kaikkien oppilaitoksen toimijoiden yhteistyöllä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen on jokaisen vastuulla.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu lain asettamiin vaatimuksiin sekä Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän arvoihin: edelläkäviyys, vastuullisuus ja yhteisöllisyys. Tavoitteena on yhdenvertainen oppilaitos, jossa jokaisen on hyvä opiskella ja työskennellä.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurannasta vastaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jossa on edustettuna työnantajan, työntekijöiden ja opiskelijoiden edustus. Työryhmän tehtävänä on päivittää suunnitelmaa, pohtia mittareita ja niiden päivittämistä, raportoida tuloksista ja esittää kehittämissuhteita.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ylläpitää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jonka jäseniä ovat:

- työnantajan edustaja:
- työnantajan edustaja:
- työntekijän edustaja:
- työntekijän edustaja:
- työntekijän edustaja:
- työntekijän edustaja:
- työntekijän edustaja:
- opiskelijaedustaja:
- opiskelijaedustaja:
- pääluottamusmies:
- luottamusmies:
- työsuojeluvalltuutettu:
- työsuojeluvalltuutettu:



Tasa-arvo ja sen edistäminen

Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta eli yhdenvertaista arvoa ja asemaa niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä. Tasa-arvoon kuuluu kaikkien ihmisten samanarvoisuus riippumatta ihmisen yksilöllisistä tekijöistä. Termi tasa-arvo viittaa useimmiten sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja tasa-arvolla lain mukaan tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Tasa-arvolain lähtökohtana on, että jokaiselle on turvattava mahdollisuus opiskella ja työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn, myös esimerkiksi sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä opetuksella ja kasvatuksella on tärkeä tehtävä sukupuolten tasa-arvon edistämässä ja sukupuolitetoisuuden lisäämisessä. Tavoitteenamme on kouluttaa tasa-arvoisia ja yhdenvertaisuutta lisääviä tulevaisuuden työelämän tekijöitä. Ketään ei syrjitä henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolista tasa-arvoa, ammatillista tasa-arvoa sekä ikääntymisen huomioimista tasa-arvossa. Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä opinnoissaan ja työssään sekä tulla palkituksi siitä ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että toimintatavat, pyrkimykset sekä tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivat erilaisia. Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuudesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta kaikille.

Tavoitteena voidaan pitää tasa-arvoista, kehittyvää ja yhteistyökykyistä yhteisöä, jossa tasa-arvo on luonnollinen osa opiskelija- ja henkilöstöpolitiikkaa.

Tasa-arvon edistäminen on kaikkien edun mukaista. Tasa-arvosuunnittelun avulla pyritään oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstön voimavarojen parempaan käyttöön. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyödyntämistä.

Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa myönteisen oppilaitos- ja työnantajakuvan syntymiseen. Tasa-arvoista ja toimivaa opiskelu- ja työyhteisöä voidaan pitää myös kilpailuvalttina.



Miten me edistämme tasa-arvoa?

Oppilaitoksessamme huomioidaan tasa-arvon päivä 19.3. sekä kansainvälinen kulttuurisen monimuotoisuuden päivä 21.5. Oppilaitoksessa kunnioitetaan kaikkia ihmisiä ja hyväksytään heidät sellaisena kuin he ovat.

Kaikilla opiskelijoilla on mahdollisuus hakea kaikille aloille, sukupuolesta riippumatta. Myös opiskelijavalinta on sukupuolesta riippumaton. Rekrytoinneissa tehtävään valitaan ansioitunein hakija.

Sukupuolten tasa-arvo kattaa myös sukupuolen moninaisuuden eli hyväksyy ajatuksen, että sukupuolia on enemmän kuin kaksi. Seksuaalisten suuntautumisten ja identiteettien moninaisuuden tunnistaminen kuuluu sukupuolitietoiseen opetukseen ja ohjaukseen. Oppilaita ohjataan yksilöllisiin valintoihin ja lievitetään täten opinto-, koulutus- ja uravalintojen jakoa mies- ja naisaloihin. Käytännössä sukupuolitietoisuus näkyy siten, etteivät opetuksen ja ohjauksen käytännöt ylläpidä tyttöjen ja poikien jakoa erillisiin ryhmiin.

Tasa-arvoasioissa huomioidaan myös muunsukupuoliset lisäämällä esimerkiksi unisex wc-tiloja.

Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, tehdä töitä ja saada erilaisia palveluita. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluita – perusoikeudet kuuluvat kaikille.



14.10.2021

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat ensi sijassa ihmisarvon kunnioittamista ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Erilaisten taustojen ei tulisi vaikuttaa yksilöiden mahdollisuuksiin saada koulutusta ja kehittää itseään kykyjensä mukaan.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on avainasemassa oikeudenmukaisten mahdollisuuksien luomisessa. Työelämässä hankittujen taitojen ohella koulutus ja osaaminen vaikuttavat ihmisten yhteiskunnalliseen sijoittumiseen kaikkein eniten. Tästä syystä olemme erityisasemassa myös yhdenvertaisuuden edistämässä. Meidän tulee tarjota yhdenvertaiset oppimis- ja työskentelymahdollisuudet kaikista väestöryhmistä tuleville opiskelijoille ja työntekijöille. Joskus tämä voi edellyttää erilaisuuden huomioon ottamista ja samanlaisesta kohtelusta poikkeamista, esimerkiksi antamalla lisäaikaa tai ohjausta.

Oikeudenmukaisuuden tulee toteutua myös palkitsemisessa ja kurinpidossa, etujen ja velvoitteiden jaossa, rikkomusten ja ristiriitojen käsittelyssä sekä oppijan arvioinnissa. Koko yhteisön tulee pitää huolta siitä, että kaikille opiskelijoille ja työntekijöille kuuluvat samat yhteiskunnan jäsenen oikeudet ja velvollisuudet. Opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa sekä työntekijöiden kulttuureja ja maailmankatsomusta on kunnioitettava tasapuolisesti, eikä ketään saa syrjiä niiden perusteella.

Miten me edistämme yhdenvertaisuutta?

Käytöstavat

Hyvillä käytöstavoilla edesautetaan viihtymistä opiskelijoiden keskuudessa ja työpaikalla. Järjestyssäännöt ohjaavat toimintaa ja koko henkilökunta valvoo niiden toteutumista ja puuttuu tarvittaessa epäkohtiin. Kaikilta edellytetään asianmukaista ja tasapuolista käyttäytymistä, epäasialliseen käytökseen puututaan.

Työvälineet

Työvälineet ovat kaikilla opiskelijoilla ja työntekijöillä yhdenvertaiset. Opiskelijoiden yhdenvertaisuutta edistetään alakohtaisesti esimerkiksi siten, että oppilaitos hyödyntää lainamateriaalia (esimerkiksi kierrätettävät oppikirjat), jolloin opiskelijat eivät joudu eriarvoiseen asemaan syntymävuoden perusteella (toisen asteen opintojen maksuttomuus vuonna 2005 ja jälkeen syntyneille).



14.10.2021

Esteettömyys

Oppilaitoksen on oltava esteetön ja saavutettava kaikille. Esteettömällä ja saavutettavalla oppimisympäristöllä tarkoitetaan opiskelu- ja työskentely-ympäristöä, jossa jokainen voi toimia ominaisuuksistaan riippumatta yhdenvertaisesti.

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tiloissa esteettömyys on huomioitu esimerkiksi siten, että G-rakennuksen auditoriossa on induktiosilmukka, kuulovammaisille tarkoitettu esteettömän kuuntelu-ympäristön apuväline. Rakennukset ovat pääasiassa hissittömiä, mutta tilannekohtaisesti kartoitetaan kulkemisen apuvälineet tai opiskelun mahdollistavat luokkatilat. Pitkällä suunnitteluvälillä pyritään rakennuksien esteettömyyttä lisäämään. Oppilaitoksen pysäköintipaikoista osa varataan invapysäköintiin.

Kurinpito

Kurinpidoissa opiskelijoita kohdellaan tasavertaisesti. Kurinpito on kaikille sama, opiskelijaan katsomatta. Kurinpito on myös kaikilta työntekijöiltä tasavertaista, kaikki puuttuvat epäkohtiin. Henkilökunnalta edellytetään työelämän pelisääntöjen noudattamista, vastuullista työkäyttämistä ja epäasialliseen käytökseen puututaan.

Kannustusohjeistus

Opiskelijalle annetaan realistista ja totuudenmukaista palautetta. Opiskelijoille jaetaan stipendejä opintojen aikana ja päättyessä.

Opiskelun ja työn sekä ja perhe-elämän ja aktiivisen urheilun yhdistäminen

Urheiluakatemia mahdollistaa opintojen ja aktiiviurheilun yhdistämisen.

Henkilöstöryhmillä on omat etätöiden pelisäännöt. Toimistotyöntekijöillä on liukuva työaika, opettajilla sidottua ja sitomatonta työtä. Ammatilliset ohjaajat voivat tehdä etätöitä, jos on tarve.



Yhdenvertaisuuden edistäminen henkilökunnan osalta

Toiminta	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seuranta/Mittarit
Rekrytointi	Kaikilla pätevilla hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Rekrytointiprosessissa ei syrjitä ketään ja moninaisuutta arvostetaan.	Yhdenvertainen rekrytointiprosessi. Ohjeistetaan rekrytoijia toimimaan yhdenvertaisesti rekrytointiprosessin aikana. laaditaan ohjeistus oikeaan toimintaan. Tehdään rekrytointiprosessiin palautelomake	Esimiehet Henkilöstöpäällikkö Tasa-arvotyöryhmä	Kuntarekryn tilastot hakeneista ja valituista, Rekrytointiprosessin palautteet Ohjeistus laadittu. Lomake laadittu.
Perehdyttäminen	Työntekijöillä on yhdenvertainen perehdyttämisprosessi, joissa huomioidaan yksilöiden tarpeet.	Perehdytysohjelman noudattaminen Perehdyttäjien perehdyttäminen Perehdyttämisohjelman kehittäminen. Perehdyttämisprosessista kerätään palautetta.	Esimiehet/ perehdyttäjät Henkilöstöpäällikkö Tasa-arvotyöryhmä	Palautteet perehdytyksestä, perehdytyksen palautekeskustelu. Kehitetty ohjelma Palautelomake laadittu
Henkilöstön palkkaus	Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaiset. Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Järjestelyvaraerät kohdennetaan oikeudenmukaisesti.	Läpinäkyvyyttä palkkoihin: kehitetään prosessia selkeämmäksi. Järjestelyvaraerien läpinäkyvä ja objektiivinen kohdentaminen	Henkilöstöpäällikkö, esimiehet, palkka-asiamies Luottamushenkilöt ja työnantajan edustajat	Palkkatilastot, henkilöstökysely
Henkilöstön kehittäminen	Koko henkilöstöllä on mahdollisuus ammattitaidon ja oman työn kehittämiseen. Kehittämiseen varataan aikaa tasapuolisesti työtehtävien mukaan.	Yhdenvertaisuuden huomioiminen tiimeissä jäsenten kehittämisen suunnittelutyössä. Näkyväksi tekeminen. Kaikki henkilöstön koulutukset kirjataan Populukseen.	Tiimit ja tiiminvetäjät, henkilöstöpäällikkö, esimies. Johtotiimi Henkilöstö, henkilöstöpäällikkö	Henkilöstötilastot ja -kysely, tiimin kehityskeskustelut Tuloskortti ja sen seuranta. Populuksen tilastot koulutuksiin osallistuneista.



14.10.2021

Työyhteisö ja työkuultuuri	<p>Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti.</p> <p>Esimiehet osaavat ottaa monimuotoisuuden huomioon.</p>	<p>Monimuotoisuuden huomioiminen esimerkiksi työyhteisön viestinnässä (selkokieli).</p>	<p>Johtotiimi, henkilöstöpäällikkö, esimiehet</p>	<p>Henkilöstön palautteet</p>
Tehtäväjärjestelyt ja työolot	<p>Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti niin, että ne vastaavat henkilöstön osaamista. Mahdollisia erityistarpeita pyritään ottamaan huomioon. Erilaiset elämäntilanteet otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan.</p> <p>Tasapuoliset työolosuhteet.</p>	<p>Tehtäväjärjestelyiden säännöllinen läpikäynti tiimeissä.</p> <p>Pelisäännöt työn teettämiseen (varmistetaan ettei Työtä teetetä tehtäväkuvauksen ulkopuolelta).</p> <p>Jokaiselle työntekijälle taataan työrauha sekä arvostus.</p> <p>></p> <p>Luodaan käytäntö, jolla ilmoittaa asiasta?</p> <p>Työolosuhteiden kartoittaminen.</p>	<p>Tiimit, henkilöstöpäällikkö</p> <p>kaikki</p> <p>Henkilöstöpäällikkö</p> <p>Työsuojelu</p>	<p>Tiimien kokoukset, kehityskeskustelut</p> <p>Pelisäännöt tehty</p> <p>Henkilöstökysely</p> <p>Ilmoitukset, Henkilöstökysely</p> <p>Muistiot</p>



Yhdenvertaisuuden edistäminen opiskelijoiden osalta

Toiminta	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Seuranta/Mittarit
Markkinointi /Hakeutuminen	Kaikilla päteillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Hakuprosessissa ei syrjitä ketään.	Tarkkaan muotoillut markkinointitekstit (kuvat).	Viestintätiimi ja vastuuopettajat	Hakijaprosessista saatu palaute
Opiskelijan ohjaus	Opiskelijoiden perehdyttäminen koulu- ja työtiloihin. Opintoihin ohjausta.	Järjestetään kaikille aloittajille yhteinen orientaatiojakso. Oppilaanohjaajat ovat saavutettavissa ja vastuuopettajat ohjaavat opiskelijoita hyödyntämään palvelua. Vastuuopettaja ohjaa opiskelijaa kaikissa vaiheissa opintojen aikana.	Opiskelijapalveluiden johtaja, vastuuopettajat, opinto-ohjaajat, erityisopettajat	Opinnoissa eteneminen
Uraohjaus	Saada tasapuolisesti kaikille opiskelijoille mahdollisuus opiskelujen aikaiseen työskentelyyn tai harjoitteluun. Uraohjausta hyödynnetään opintojen jälkeisen työllistymisen edistämiseksi.	Vastuuopettaja ohjaa opiskelijaa. Jobparin toiminta ja mahdollisuudet esitellään kaikille opiskelijoille.	Vastuuopettaja, viestintätiimi, Jobparin henkilökunta	Opiskelijan työllistymisen valmistumisen jälkeen tai jatko-opintoihin suuntautuminen.
Kiusaaminen, syrjintä sekä sukupuolinen häirintä	Syrjintä- ja kiusaamistapaukset sekä seksuaaliset häirintätapaukset tunnistetaan ja niihin puututaan tehokkaasti.	Järjestyssäännöt ja muut ohjeet eri tilanteiden käsittelemiseksi. Monialainen työryhmä käsittelee tarvittaessa.	Vastuuopettaja, tutorit, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.	Opiskelijapalautteet



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimintamallit opiskelussa

Opiskelijoiden koulutukseen hakeutuminen ja valinta

Haastattelujen tarkoituksena on selvittää hakijoiden motivaatio ja urasuunnitelmat. Hakijan terveydentilaa kysytään vain hänen työturvallisuutensa varmistamiseksi tulevaisuudessa tehtävissä ja koulutuksen aikana. Kysymykset raskaudesta ja perhesuunnitelmista eivät ole sallittuja.

Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla sekä logistiikan alalla noudatetaan SORA-lainsäädäntöä. SORA-säädösten tavoitteena on parantaa koulutuksen ja sen jälkeisen työelämän turvallisuutta ja lisätä koulutuksen ja tutkinnon järjestäjien mahdollisuutta puuttua opiskelijoiden soveltumattomuuteen ja häntä koskeviin turvallisuuskysymyksiin. Säädosmuutoksilla pyritään edistämään potilas- ja asiakasturvallisuutta, liikenteen turvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta sekä opiskelijan itsensä ja opiskelu- ja työyhteisöön turvallisuutta. Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön ja koulutuksenjärjestäjällä on velvollisuus laatia turvallisuutta parantavia määräyksiä ja valvoa niiden noudattamista. Säädökset koskevat myös aikuiskoulutusta.

Tavoitteena on varmistaa opiskelijoiden oikeusturva opiskeluun liittyvissä ongelmatilanteissa sekä selkeyttää ja kehittää sääntelyä, siten että menettelyt perustuvat lainsäädäntöön. Koulutuksen järjestäjillä on yhteiset ja ennealta sovitut pelisäännöt, joiden mukaan opiskelijoita pystytään kohtelemaan mahdollisimman yhdenvertaisesti.

SORA-lainsäädännöllä määritellään

- tutkintokohtaiset terveysvaatimukset ammatillisessa koulutuksessa
- opiskeluoikeuden peruuttaminen ja palauttaminen, jos opintoihin tai ammatissa toimimiseen sisältyy alaikäisten turvallisuutta, potilas- tai asiakasturvallisuutta taikka liikenteen turvallisuutta koskevia vaatimuksia
- huumausainetestaus
- kurinpito

Koulutukseen hakeutujan ja opiskelijan on syytä perehtyä ammatillisen perustutkinnon rakenteeseen ja hakemaansa ammattialaan, joka perusteella hän voi itse pohtia, onko hänellä terveydellisiä edellytyksiä suorittaa alan tutkinto. Erityisesti astmaa, diabetesta, epilepsiaa tai muuta tasapainoon vaikuttavaa sairautta, sydän- ja verisuonitauteja, allergiaa ja käsi-ihottumaa sairastavien tai mikäli henkilöllä on näön tai kuulonheikkoutta tai tuki- ja liikuntaelimestön sairaus, tulisi mahdollisimman tarkoin selvittää etukäteen, miten heidän terveytensä soveltuu suunnitellulle ammattialalle.

Työ- ja opiskeluolosuhteiden sopivuus

Työ- ja opiskeluolosuhteet sopivat kaikille. Henkilön fyysiset ja psyykkiset kyvyt otetaan huomioon. Samoin huomioidaan mahdollisuuksien mukaan erilaisten ryhmien erityistarpeet siltä osin kuin ne liittyvät työn ja opiskelun suorittamiseen.

Oppimisesteiden vähentäminen

Opiskelijalle tehtävät kartoitukset tekevät opiskelijan tietoiseksi kyvystään opiskella ja tavastaan oppia, mikä on tärkeä tuki oppimistaitojen kehittämisessä. Opiskelijoita, joilla on oppimisvaikeuksia, autetaan mahdollisuuksien



14.10.2021

mukaan tukitoimilla. Opiskelijat, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, voivat saada opetusta suomen kielessä. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän opiskelijapalveluissa opettajat ja ohjaajat tukevat erilaisia oppijoita ohjaustoimenpiteillä. Kaikki tukitoimet kirjataan opiskelijan hoksiin.

Opinto-ohjaus

Opinto-ohjauksessa esitellään opiskelijoille tasapuolisesti eri ammattialoja ja -ammatteja sekä tutustutaan alojen vaatimukseen, opiskelupaikkoihin ja pääsyvaatimukseen. Opintopolkuja yksilöllistetään ja aikataulutetaan tarpeen mukaan. Tasa-arvon toteutumista tuetaan yksilöllistämällä opiskelijoiden opintopolkuja – tasa-arvo opetuksessa vahvistuu, kun opiskelijoille on mahdollisuus edetä opinnoissaan omien lähtökohtiensa ja tarpeidensa mukaisesti. Tutkinnon suorituksen aikana päivitetään urasuunnitelmaa, mahdollistetaan kansainväliset polut ja väyläopinnot ammattikorkeakouluun sekä varmistetaan valmistumisen jälkeinen jatko-opintokelpoisuus.

Opiskelijoiden asema koulutuksen aikana

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän opiskelijoilla on sama asema opetuksessa riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, sukupuolisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Kaikkien opiskelijoiden on voitava hyötyä samanarvoisesti kaikista toiminnoista ja järjestelyistä, jotka ovat koulutuksen osana.

Ei-suomenkielisten suomen kielen taito

Mikäli koulutus on suunnattu maahanmuuttajille ja osallistuminen edellyttää tietyn tason suomen kielen osaamista, on osaamisen taso ilmoitettava koulutuksen esitteissä ja ennakkotiedotuksessa. Opetuskielenä on suomi, hakijan suomen kielen taidon on oltava riittävä, jotta hänet voidaan valita koulutukseen. Hakijan suomen kielen taito testataan ennen opiskelijavalintaa.

Opiskelijan vaikutusmahdollisuudet

Opiskelija voi vaikuttaa opiskeluunsa liittyviin asioihin henkilökohtaisen osaamisenkehittämissuunnitelman (HOKS) kautta. Opiskelijat voivat vaikuttaa opiskeluoloihin ja yleisten käytäntöjen kehittämiseen antamalla kehittämis ehdotuksen tai palautteen palautejärjestelmien kautta. Tutorit ajavat opiskelijoiden asioita tuomalla esiin kehittämis ehdotuksia ja muita ideoita.

Opetustilanteissa pyritään huomioimaan seuraavia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä asioita:

- syrjinnän ja epätasa-arvoisen toiminnan ehkäiseminen/varhainen puuttuminen
- kiusaamisen tunnistaminen ja mahdollisimman varhainen puuttuminen
- seksuaalisen häirinnän tunnistaminen ja mahdollisimman varhainen lopettaminen
- ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja noudattaminen
- yhdenvertaisuuteen perustuvien opetusmenetelmien käyttö
- oman kulttuurin, kielen ja identiteetin tukeminen
- suvaitsevaisuuden edistäminen
- elinikäiseen oppimiseen tarvittavien valmiuksien edistäminen
- kansainvälisyyden edistäminen
- sosiaaliseen vuorovaikutukseen kannustaminen
- riittävä resursointi opetukseen ja ohjaukseen
- riittävät ohjaus- ja tukipalvelut opiskelijoille
- arvioinnin perusteet kerrotaan opiskelijoille tutkinnon osan/opintojakson alussa



14.10.2021

- opiskelijoilla on käytössä oppilaitoksen sähköposti- ja wilma-tunnukset sekä mahdollisuus O365-ohjelmien lataamiseen myös omalle koneelle.

Seuranta ja tiedottaminen

Seuranta

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuvaavia tekijöitä, kuten perhepoliittisten vapaiden käyttöä, sukupuoli- ja ikärakennetta, henkilöstön työtyytyväisyyspalautetta ja opiskelijoiden opiskelijapalautetta, seurataan vuosittain osana Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän toimintakertomusta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontuu vuosittain käsittelemään henkilöstökyselyn ja opiskelijapalautteiden tuloksia sekä toimintakertomuksen koontitietoja. Samalla työryhmä päivittää tavoitteet kuluvalle ja seuraavalle vuodelle.

Vuosittain kartoitetaan henkilöstön osalta:

- henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne
- Perhepoliittisten vapaiden käyttö
- palkat hinnoitteluryhmittäin
- miesten ja naisten palkkaerot
- Henkilöstön työtyytyväisyyskartoituksen tulokset
- Pulssikyselyn tulokset

Vuosittain kartoitetaan opiskelijoiden osalta:

- nais- ja miesopiskelijoiden määrä
- opiskelijoiden ikähaarukka
- opiskelijoiden määrä aloittain
- opiskelijapalautteiden tuloksia

Yhteistoimintaryhmä perehtyy säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus –tilanteeseen ja käsittelee aloite/palautelaatikoiden sisältöä. Yhteistoimintaryhmä antaa tarvittaessa kannanottoja ja toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi organisaatiossa. Henkilöstökyselyyn lisätään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä sekä kysymys rasistisista kokemuksista.

Tiedottaminen:

Henkilöstölle tiedotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vuosittain ja uusien työntekijöiden perehdyttämisen yhteydessä. Opiskelijoille suunnitelma käydään läpi orientaatioviikon yhteydessä.

Yhteistoimintaryhmän käsittelemä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy IMS:stä. Tasa-arvolain mukaan tilannetta on seurattava vuosittain, vaikka tasa-arvoon liittyviä ongelmia ei olisikaan.



Tavoitteet ja toimenpiteet 2022-2023

TAVOITE	VASTUUHENKILÖ	AJANKOHTA
Kaikilta samoissa tehtävissä toimivilta vaaditaan samat asiat. Lomien, perhevapaiden, palkallisten opintovapaiden ja sairaspoissaolojen yhdenvertainen käsittely.	Henkilöstöpäällikkö ja esimiehet	2022
Opiskelijoiden yhteinen orientaatiojakso perustutkinto- opiskelijoille ja turvakävelyn toteuttaminen kaikille aloittaville opiskelijoille	Opiskelijapalvelut ja vastuopettajat	Uusien opiskelijoiden aloittaessa opinnot
Opiskelijoiden yhdenvertainen kohtelu järjestyssääntöjen mukaan (kitketään pois sukupuoleen liittyvä eriarvoinen kohtelu)	rehtori	2022
Kiinnitetään huomiota opetusmateriaalin ja opetuksen selkokieliisyyteen	Erytisopettajat, opettajat	
Esteettömyyden lisääminen: - Invapaikkojen lisääminen - Kiinteistöjen perusparannusten yhteydessä huomioidaan esteettömyys ja hissien tarve	Johtotiimi, palveluesimies	
Sukupuolineutraaliuden lisääminen - Unisex wc-tilojen lisääminen	Johtotiimi, palveluesimies	2022



Keskeinen lainsäädäntö

Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta säädetään mm. seuraavissa laissa:

Suomen perustuslaki (731/1999)

Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslaki velvoittaa työntäjän huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Työntäjältä edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki velvoittaa työnantaja arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuneisuus tai muu henkilöön liittyvä syy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014)

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laissa kielletään myös sukupuoleen perustuva häirintä. Lain tarkoituksena on lisäksi estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.



14.10.2021

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden ennakointia. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon mm. työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito, ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen.